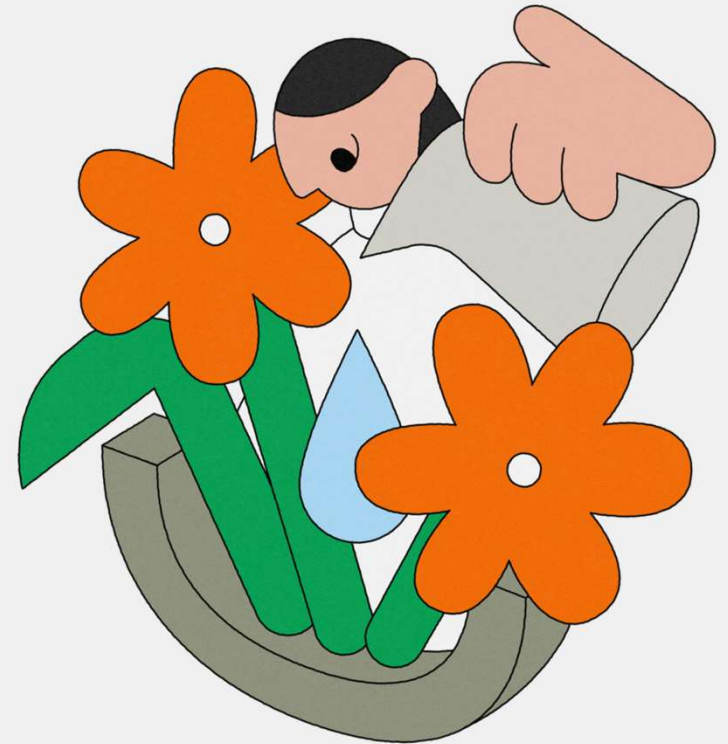


Barnehageloven kapittel 8 — psykososialt barnehagemiljø

Kurs i Østfold den 6. februar 2024



Dagens opplegg:

- Overordnet om barnehagelovens kapittel 8
 - Reglene om nulltoleranse og forebyggende arbeid
 - Barnehagens aktivitetsplikt
 - Skjerpet aktivitetsplikt
 - Håndheving av barnehagemiljøsaker
- Særskilt om saker der en ansatt anklages for å ha krenket et barn.
 - barnehageloven vs arbeidsmiljøloven

01

Barnehageloven kapittel 8

Generelt om barnehageloven kap. 8

- Reglene psykososialt barnehagemiljø trådte i kraft den 1. januar 2021
- Ingen tilsvarende rettighetsbestemmelse som i opplæringsloven
- Nulltoleranse mot krenkelser og forebyggende arbeid, jf. barnehageloven § 41
- Barnehagens aktivitetsplikt, jf. barnehageloven § 42
- Skjerpet aktivitetsplikt dersom en som arbeider i barnehagen krenker et barn, jf. barnehageloven § 43

Nulltoleranse og forebyggende arbeid, se § 41

Barnehagen skal ikke godta krenkelser som for eksempel utestengning, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Alle som arbeider i barnehagen, skal gripe inn når et barn i barnehagen utsettes for slike krenkelser.

Barnehagen skal forebygge tilfeller hvor barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø ved å arbeide kontinuerlig for å fremme helsen, trivselen, leken og læringen til barna.

Barnehagens aktivitetsplikt, bhgl. § 42

- Følge med
- Melde fra
- Undersøke
- Tiltak

Aktivitetsplikten, § 42

Alle som arbeider i barnehagen, skal følge med på hvordan barna i barnehagen har det.

Alle som arbeider i barnehagen, skal melde fra til barnehagens styrer dersom de får mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Styreren skal melde fra til barnehageeieren i alvorlige tilfeller.

Aktivitetsplikten, § 42

Ved mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen snarest undersøke saken.

Når et barn eller foreldrene sier at barnet ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen undersøke saken og så langt det finnes egnede tiltak, sørge for at barnet får et trygt og godt barnehagemiljø. Det samme gjelder når en undersøkelse som barnehagen selv har satt i gang, viser at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Tiltakene skal velges på grunnlag av en konkret og faglig vurdering.

Aktivitetsplikten, § 42

Barnehagen skal lage en skriftlig plan når det skal gjøres tiltak i en sak. I planen skal det stå

- a. hvilke problemer tiltakene skal løse
- b. hvilke tiltak barnehagen har planlagt
- c. når tiltakene skal gjennomføres
- d. hvem som skal gjennomføre tiltakene
- e. når tiltakene skal evalueres

Skjerpet aktivitetsplikt, § 43

Dersom en som arbeider i barnehagen, får mistanke om eller kjennskap til at en annen som arbeider i barnehagen, krenker et barn med for eksempel utestengning, mobbing, vold, diskriminering eller trakassering, skal vedkommende straks melde fra til barnehagens styrer. Styrer skal melde fra til barnehageeieren.

Dersom en som arbeider i barnehagen, får mistanke om eller kjennskap til at styreren i barnehagen krenker et barn med for eksempel utestengning, mobbing, vold, diskriminering eller trakassering, skal vedkommende melde fra til barnehageeieren direkte.

Undersøkelser og tiltak etter § 42 tredje og fjerde ledd skal iverksettes straks.

02

Håndheving av barnehagemiljøsaker

Tittel på presentasjonen inn her

Håndheving av barnehagemiljøsaker

- I skolemiljøsaker finnes det en mulighet for eleven til å melde saken direkte til statsforvalteren, se opplæringsloven § 12-6. Det finnes ikke et slikt system for håndheving av enkeltsaker etter barnehageloven.
- Barnehageeier har ansvaret for at barnehagen drives i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, se barnehageloven § 7.
- Barnehageeier skal ha internkontroll i barnehagen, jf. bhgl. § 9.
 - Sikre at kravene etter lov og forskrift følges.
 - Systematisk og tilpasset barnehagens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Håndheving av barnehagemiljøsaker

- Kommunen lokal barnehagemyndighet:
 - Plikt til å veilede, se § 10
 - Tilsyn med barnehagen § 53
- Statsforvalteren kan i «særlige tilfeller» føre tilsyn med at barnehagene driver i samsvar med barnehageloven med forskrifter, se barnehageloven § 55

03

Hvilke regler gjelder i de tilfeller en ansatt blir anklaget for å ha krenket et barn?

Barnehageeier og styrer har et ansvar både overfor barnehagebarna og de ansatte.

Barnehageloven

- Verne barna i barnehagen
- Barnehagen har prosedyrer den må følge etter aktivitetsplikten og den skjerpede aktivitetsplikten, jf §43, 42.

Arbeidsmiljøloven

- Verne arbeidstakere
- Arbeidsmiljøloven og saklige saksbehandlingsregler må følges overfor den ansatte.
- Barnehageloven kapittel 8 innebære ingen innskrenkning av de ansattes rettigheter etter arbeidsmiljøloven

Erfaringer fra medlemmene som jobber i skolen

Våre medlemmer har erfart at de:

- Anklages for krenkelser samtidig som arbeidstaker avviser dette.
- Ikke får se anklagene rettet mot dem selv
- Har vanskeligheter å få innsyn i anklagene i saken
- Får ikke alltid mulighet til å fortelle sin versjon
- Foreldrenes versjon legges til grunn
- Noen ganger opprettes det personalsak for raskt eller det settes inn tiltak som får betydning for den ansattes arbeidsforhold

Anklager om krenkelser

- En kollega kan ha meldt inn en mistanke om at en ansatt i barnehagen utsetter et barn for krenkelser
- Foreldre anklager en ansatt for å krenke deres barn
- Styrer mistenker selv at en av de ansatte krenker et barn

Undersøkelsesplikten, bhl. § 43, jf. bhl. § 42 tredje ledd

« Ved mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen snarest undersøke saken.»

- Dersom en undersøkelse viser at et barn **ikke har et trygt og godt barnehagemiljø** skal tiltak settes inn selv om barnet ikke har blitt krenket — se bhl. § 42 fjerde ledd.
- Krenkelsesbegrepet er objektivt

Hva er en krenkelse som det skal være nulltoleranse for?

- Mobbing, vold, diskriminering og trakassering er eksempler
- "krenkelse" skal tolkes vidt — direkte/indirekte krenkelser
- ikke slik at enhver kritisk ytring eller uenighet er ment å omfattes- det er en del av barnehagens/skolens samfunnsmandat å lære barn å tenke kritisk og kunne akseptere og respektere ulike meninger og overbevisninger
- Krenkelsesbegrepet er objektivt i den forstand at det beror på en helhetlig vurdering om noe er en krenkelse, ikke bare det enkelte barnets opplevelse
- Barnets opplevelse av å ikke ha det trygt utløser aktivitetsplikten, men reaksjoner mot en ansatt etter arbeidsmiljøloven forutsetter blant annet at faktum er slik at det objektivt sett foreligger en krenkelse.

Hva er en krenkelse i praksis?

«krenkelser»

- Kroppslige integritetskrenkelser som rammes av straffeloven (vold)
- Utskjelling
- mobbing av barn
- Usaklig forskjellsbehandling på bakgrunn av at barnet tilhører f.eks en religion eller fordi barnet er funksjonsnedsatt

Trolig ikke krenkelse

- nødvendig grensesetting
- Kroppskrenkelser i en nødvergesituasjon
- Situasjoner der barnet gråter fordi barnet ikke får viljen sin, men hvor barnehagelæreren reagerer på en måte som er innenfor forsvarlig pedagogisk praksis.

04


Arbeidsrett vs. barnehageloven

Arbeidsrett vs. barnehageloven



A large green circle containing the text 'Barnehageloven' and 'Forvaltningsloven'.

Barnehageloven
Forvaltningsloven



A large green circle containing the text 'Arbeidsavtalen — brudd på arbeidsavtalen?', 'Arbeidsgivers styringsrett', 'Arbeidsmiljøloven', and 'Forvaltningsloven'.

Arbeidsavtalen —
brudd på
arbeidsavtalen?

Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsmiljøloven

Forvaltningsloven

Saker der konklusjonen er krenkelse



Alvorlig tillitsbrudd.



Reaksjoner hjemles i arbeidsgivers styringsrett og arbeidsmiljøloven.



Dersom krenkelse: formodning om arbeidsrettslig reaksjon



Krav til undersøkelser og kontradiksjon.

Forsvarlig saksbehandling i personalsaken



Møteinnkalling med agenda og anledning til å ha med tillitsperson.



Innsyn i relevante dokumenter.



Reelle samtaler, undersøkelser osv.



Tillit.



Tid.



Tilbud om støtte. Bedriftshelsetjenesten eller liknende.

Arbeidsrettslige konsekvenser

- Forholdsmessighetsprinsippet.
- Ulike reaksjoner/sanksjoner
 - Ingen reaksjon
 - Møte, veiledning
 - Irettesettelse eller advarsel
 - Oppsigelse - arbeidsmiljøloven § 15-7 krever saklig grunn
 - Avskjed - arbeidsmiljøloven § 15-14 "grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold av arbeidsavtalen"